

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 6 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de las empresas “Getafe Iniciativas, Sociedad Anónima”, y “Municipal e Iniciativas y Servicios Especializados, Sociedad Anónima” (código número 28100033012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo del grupo de empresas “Getafe Iniciativas, Sociedad Anónima”, y “Municipal e Iniciativas y Servicios Especializados, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 4 de mayo de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 6 de julio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO PARA GETAFE INICIATIVAS SOCIEDAD ANONIMA MUNICIPAL
E INICIATIVAS Y SERVICIOS ESPECIALIZADOS SOCIEDAD ANONIMA MUNICIPAL
2011 - 2014**

PREÁMBULO

El presente acuerdo establece el marco de relaciones jurídicas, económicas, laborales y sindicales, quedando expresamente derogado en su integridad todo lo pactado anteriormente, salvo aquellos acuerdos que no se opongan a este acuerdo.

Ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente Convenio Colectivo en virtud de lo dispuesto en el TÍTULO III del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (en lo sucesivo, ET, Estatuto de los Trabajadores/as) y TÍTULO III, Capítulo IV de la Ley 7/2007 de 12 de abril (en lo sucesivo EBEP, Estatuto Básico del Empleado Público). Mientras dure la vigencia de este acuerdo, se comprometen a no modificar sus términos con reivindicaciones que afecten a lo aquí pactado. Los conflictos de interpretación se encauzarán a través de reuniones entre la Comisión Paritaria que se establece en el presente convenio.

DISPOSICIÓN GENERAL

PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL CONVENIO

1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EMPLEADOS PÚBLICOS DE GISA S.A.M. E ISES S.A.M.

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

La sociedad en la que estamos tiende a tratar a mujeres y hombres de forma desigual, según los principios tradicionales del reparto de tareas que se suponen deben desempeñar unos y otras. Esto se traduce en un reparto desequilibrado de poder, responsabilidad y carga del trabajo, en donde las mujeres contemporáneas desempeñan dobles y triples jornadas de trabajo al tener que añadir al cuidado de la familia y las tareas domésticas, el trabajo remunerado. Y aunque aún, muchos varones no se plantean cambios en este ámbito, son también muchos a los que les gustaría implicarse más en el ámbito del cuidado familiar, o poder optar, sin levantar “sospechas”, por rebajar la exigencia de tener que seguir siendo el máximo responsable del bienestar económico de la familia.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores/as y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible que reflexionemos sobre el desigual punto de partida entre mujeres y hombres trabajadores/as, incluso desde un ámbito como el de las Administraciones Públicas. El reparto de tipos de trabajo “masculinos” y “femeninos”, la desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias casi exclusivamente disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en esta entidad pública empresarial, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género. Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres de esta entidad pública empresarial.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres está basada en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

Llevar a término estos planteamientos implica aplicar de forma transversal el principio de igualdad y no discriminación y reflejar medidas concretas en todos los ámbitos que abarca el presente convenio, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres aplicable en todo el Estado Español. Dicha legislación hunde sus raíces en una larga andadura histórica de tratados y acuerdos internacionales de nivel mundial y también europeo.

2.- PRINCIPIO DE RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

El creciente deterioro medioambiental es uno de los mayores problemas de las sociedades actuales. Uno de sus efectos más importantes es el cambio climático cuyas consecuencias ecológicas, económicas, sociales y laborales pueden ser de gran magnitud si no somos capaces entre todas y todos, de frenarlo a tiempo.

Un factor importante que incide negativamente en el deterioro medioambiental es el uso irresponsable de los recursos naturales. Aunque se han dado pasos muy importantes por parte de las Administraciones, informando, sensibilizando y promoviendo comportamientos respetuosos con el medio ambiente a la población en general, su incidencia ha sido mayor en el ámbito doméstico y no tanto en el ámbito de las empresas. Es en ellas donde todavía queda mucho por hacer.

Por otra parte, Getafe es uno de los municipios comprometidos con la *Agenda 21 Local*, programa universal que aglutina el compromiso de los pueblos y ciudades con el desarrollo sostenible, o lo que es lo mismo, con el objetivo de hacer compatible el progreso con el respeto al medio ambiente. Se trata fundamentalmente de innovar en la gestión pública toda vez que adoptar dicho compromiso requiere buscar acuerdos sociales, racionalizar procesos, introducir criterios de calidad y ofrecer nuevos estándares en la prestación de servicios.

Es en este contexto, y por todo ello, que la contribución a la lucha contra el cambio climático y la actitud de respeto al medio ambiente se introduce en el presente texto, como uno de los puntos fundamentales que, de manera transversal, impregnará todos los ámbitos en los que los trabajadores/as y trabajadoras desarrollen su trabajo afectados por el presente Convenio.

Es fundamental por tanto desde un punto de vista ecológico, una reflexión sobre las tareas, actuaciones y comportamientos en el ejercicio de nuestras competencias profesionales. Ello, en todos y cada uno de los departamentos y puestos de trabajo, visibilizando los recursos y su utilización, y tomando conciencia de la influencia que ejercemos sobre el medio ambiente con nuestros patrones de consumo. El establecimiento de medidas encaminadas al uso sostenible de los recursos, es una actuación necesaria en coherencia con el principio de respeto al medio ambiente, y a tal efecto, GISA S.A.M. E ISES S.A.M., se compromete a la implantación de un sistema de gestión medioambiental.

3.- PRINCIPIO DE RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD E IGUALDAD DE TRATO

El presente Convenio introduce de forma transversal en todo el contenido del texto, el principio de reconocimiento de la diversidad de situaciones y características vitales de las personas que configuran las plantillas de GISA S.A.M. E ISES S.A.M., S.A.M. Estas deben ser el reflejo de la actualidad de la Sociedad en la que estas entidades están inmersas, y en este sentido se reconocerán las situaciones específicas de las personas con discapacidad, inmigrantes, o aquellas que estén determinadas especialmente por la edad o problemas de salud. Igualmente se considerarán con especificidad, las diversas situaciones familiares reconociendo la diversidad de unidades de convivencia: unidades familiares con sólo una persona como cabeza de familia (familias monoparentales), parejas del mismo sexo, parejas divorciadas con hijos, etc. Para todas ellas se reconocen los derechos que especifica el presente Convenio y se contempla la posibilidad de desarrollar acciones positivas que garanticen la igualdad de trato y el principio de no discriminación.

4.- PRINCIPIO DE DEFENSA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE GESTIÓN DIRECTA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Los Servicios Públicos constituyen uno de los fundamentos del llamado estado de bienestar y permiten la satisfacción de las necesidades más básicas de la ciudadanía. Permiten la cohesión social y representan un salario indirecto que beneficia sobre todo a las personas más desfavorecidas desde el punto de vista económico. Son considerados ya como derechos sociales

fundamentales. La lucha por conseguirlos, ha supuesto un gran esfuerzo y penalidades por parte de la ciudadanía en los últimos dos siglos.

Las ciudadanas y ciudadanos de Getafe constituimos la fuente primera de legitimidad de los poderes públicos en nuestro municipio. Como soberano colectivo, organizamos nuestra convivencia y cooperación dotándonos de un conjunto de servicios públicos que son condición imprescindible de la vida en sociedad.

La vida en sociedad de las mujeres y hombres ciudadanas y ciudadanos de Getafe descansa sobre un conjunto de vínculos y experiencias compartidas, identidades y patrimonios colectivos. Las diferencias de riqueza, poder, acceso a la cultura, etc. como generadoras de desigualdades e injusticias, no deben poner en peligro la cohesión social. La existencia de bienes y servicios públicos imprescindibles para el desarrollo del conjunto de la actividad social, es la garantía de efectividad de la solidaridad social.

En virtud de todo lo cual se realiza el presente acuerdo entre las partes de la mesa negociadora, por parte de Getafe Iniciativas, S.A e Iniciativas y Servicios Especializados S.A.M., D. David Castro Valero como Consejero Delegado de la misma y por Dña. Blanca Tomas Manzanares, como gerente, y la representación de los trabajadores/as de las citadas empresas, ostentada por D. Andrés Martín Casado por CCOO, Delegado Sindical de GISA S.A.M. y Enrique Macías Borrego por UGT, Delegado Sindical de ISES S.A.M., en Getafe, a 3 de Mayo del 2011.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo primero. Objeto del convenio

En el presente Convenio Colectivo se establecen y regulan las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal de GISA S.A.M. E ISES S.A.M.

Artículo 2º. Ámbito territorial y funcional

Este Convenio Colectivo será de aplicación para los Centros de Trabajo de GISA S.A.M. E ISES S.A.M., así como los que pudieran crearse en el futuro si en ellos prestan servicios empleados/as de la misma.

Artículo 3º. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los empleados/as de GISA S.A.M. E ISES S.A.M., a excepción de Gerencia, entrando en vigor a la fecha de la firma del convenio, estableciendo un periodo de 2 meses para los ajustes necesarios en materia salarial y de jornada de trababajo.

Artículo 4º. Ámbito temporal de aplicación y denuncia

La duración del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de Mayo de 2011 al 31 de Diciembre de 2014.

Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales si no se hubiese denunciado expresamente por escrito por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses respecto a la fecha en que finalizará la vigencia del mismo.

Denunciado el Convenio Colectivo seguirá vigente hasta que no sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 5º. Publicación y Difusión

El texto del Convenio Colectivo se publicará en la página web de GISA S.A.M. E ISES S.A.M. y se editará en papel y en soporte informático. Se atenderán las solicitudes de edición en papel sólo en aquellos casos en que se demande y con una limitación que se corresponda con el principio del respeto al medio ambiente y al gasto público.

Artículo 6º. Modificación en la gestión de los servicios en GISA S.A.M. E ISES S.A.M.

Se garantizará al personal de GISA S.A.M. E ISES S.A.M., que, en ningún caso, aun cuando variase la modalidad de gestión de servicio en que se desarrolle su actividad profesional, se modificará su relación con estas empresas.

Según establece el punto XVI, "Gestión de los Servicios Públicos", del Acuerdo Marco Regional 2009-2011, firmado por la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos UGT, CCOO y CSI-CSIF: para el caso de que por cualquier causa: extinción de personalidad, modificación de la fórmula de gestión de la empresa municipal GETAFE INICIATIVAS S.A.M. e INICIATIVAS Y SERVICIOS ESPECIALIZADOS S.A., se plantee cualquier problema con la titularidad, transmisión de la plantilla, el equipo de gobierno municipal reubicará a los trabajadores/as afectados, en el seno del Ayuntamiento.

Artículo 7.- Unidad de pacto y vinculación a la totalidad

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial teniendo en cuenta que el texto total del Convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etc.

Artículo 8.- Comisión Paritaria

En el plazo de un mes a partir de la firma de este Convenio Colectivo, quedará constituida la Comisión Paritaria de Getafe Iniciativas Sociedad Anónima Municipal e Iniciativas y Servicios Especializados S.A., que tratará de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo. Las Comisiones estarán formadas por el Consejero Delegado junto con la Gerencia y los representantes de los trabajadores/as de GISA S.A.M. E ISES S.A.M., pudiendo ambas partes invitar con carácter de asesores a otras personas cuando así lo estimen oportuno.

El Presidente será el Concejal Delegado de Desarrollo Económico, Hacienda y Comercio en el Ayuntamiento de Getafe, o persona en quien delegue, siendo nombrado por éstas un Secretario para el levantamiento de actas de todas las sesiones, el cual no será de la comisión, debiendo aprobarse cada acta al inicio de la reunión siguiente. Siendo entregado el borrador de las mismas a los 10 días de dicha sesión. La convocatoria la realizará el Presidente y se reunirá:

- Con carácter ordinario, dentro de la primera semana de cada trimestre.
- Con carácter extraordinario se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 7 días naturales posterior a la petición, adjuntándose el Orden del Día de los asuntos a tratar. Las partes que forman la Comisión Paritaria se comprometen a consultar a dicha Comisión ante cualquier conflicto colectivo. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán por unanimidad siendo válidos y vinculantes para las partes en los mismos términos que el presente acuerdo y serán recogidos en el acta e incluidos en el Convenio Colectivo como Anexo.

Corresponden a las Comisiones Paritarias las siguientes funciones:

- Facultad de anexionar al Convenio nuevos acuerdos así como cualquier disposición legal que mejore el articulado de este Convenio.
- Seguimiento de vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Revisión anual de las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo.
- Seguimiento estadístico de horas extraordinarias y negociación de la conversión de las horas estructurales en puestos de trabajo.
- Conocimiento, control y negociación de las reclasificaciones y homologaciones.
- Seguimiento y control de la Promoción Interna en GISA S.A.M. E ISES S.A.M.
- Estudiará las contrataciones temporales existentes, recomendando en caso de necesidad del servicio, la conversión en fijos de los que estimen oportunos.

- Información y conocimiento de cambio de puesto de trabajo a requerimiento de GISA S.A.M. E ISES S.A.M.
- Las demás funciones que le asigne el Convenio Colectivo.
- Estudiará cubrir las plazas vacantes que se produzcan por jubilación o defunción.

Artículo 8 bis. Comisión de Igualdad

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen mediante la comisión paritaria implementar las medidas de igualdad, supervisar la realización y seguimiento de acciones de Igualdad y resolver los casos de discriminación, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ambas partes acuerdan elaborar un Protocolo de actuación para casos de acoso moral, acoso sexual y por razón de género.

Artículo 8 ter. Protocolo de actuación medioambiental

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a elaborar un Protocolo de actuación medioambiental y protección del medio ambiente laboral en Getafe Iniciativas Sociedad Anónima Municipal e Iniciativas y Servicios Especializados S.A.

Artículo 8 quater. Cláusula de garantía

En lo no fijado en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores/as, Estatuto Básico del Empleado Público y Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el "Acuerdo Marco Regional para el personal al servicio de las Administraciones locales suscrito entre la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos UGT, CCOO y CSI-CSIF" firmado con fecha 24 de Febrero del 2005

CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL Y HORARIO

Artículo 9º. Jornada Laboral

1.- La jornada laboral común para todos los empleados/as vinculados a este Convenio será en cómputo anual y efectivo de 1.537 horas.

La jornada de trabajo en cómputo semanal será, con carácter general, de continuada de lunes a viernes, a excepción de aquellos servicios que ya tengan establecida una jornada distinta o que por acuerdo la puedan establecer. En caso de tener jornada partida no podrá exceder de dos horas el intervalo de tiempo comprendido entre la primera salida y la segunda entrada.

Dicha jornada anual de trabajo se distribuirá en el calendario anual compensado que será publicado como anexo a este Convenio Colectivo.

Durante las fiestas locales se saldrá una hora antes cada día de trabajo, respetando el número de horas festivas.

2.- Los calendarios anuales de cada Servicio con la distribución del horario pactado con arreglo a sus necesidades, estarán aprobados en el último trimestre del año anterior.

Previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as se podrán implantar modalidades y distribuciones de jornada y horarios que se consideren más adecuados y racionales para el servicio y los trabajadores/as.

3.- Todos los empleados/as afectados por este Convenio tendrán derecho a una pausa retribuida de 30 minutos durante la jornada de trabajo.

4.- Se autorizará siempre que el servicio lo permita, una flexibilidad horaria a la entrada y la salida, cuando se tengan a su cargo menores de 16 años o familiares discapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, empadronados en el mismo domicilio, respetando un horario presencial de 9 a 14 horas y cubriendo la jornada horaria. En el caso de que sea denegado se tratará con la representación de los trabajadores/as.

En casos excepcionales, el empleado/a podrá disponer de mayor flexibilidad horaria a la establecida, tratando sobre ello con la representación de los trabajadores/as.

5.- El horario laboral general de funcionamiento de entrada y salida será de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, a excepción de los horarios del personal de taquilla del aparcamientos que será el establecido en su calendario laboral correspondiente.

El horario de entrada al trabajo, señalado en el párrafo anterior, tendrá una flexibilidad de quince minutos anteriores y quince minutos posteriores, a la hora del inicio de la jornada, compensándose en el mismo día la diferencia de salida del trabajo, salvo causa justificada que será tramitada como "incidencia", y que deberá quedar reflejada según se indica a continuación.

Cualquier tipo de incidencia diaria que surja por motivos imprevistos será comunicada a la mayor brevedad posible mediante la fórmula establecida al respecto.

No tendrá la consideración de hora extraordinaria la entrada de personal antes de las 7.45 horas.

En el caso de que se realizara un cómputo semanal de horas superior a las 35 horas y que se produzca por permanencia en el intervalo de flexibilidad anteriormente establecido, es decir de 7.45 horas a 15.15 horas, no tendrá consideración de horas extraordinarias. El tiempo total semanal que como máximo puede producirse por esta causa será de 2.5 horas semanales, que se descontaran de las 35 horas semanales siguientes a la semana que se produzca el hecho.

En caso de que no se realizara por el trabajador/a este descuento en el plazo establecido, este tiempo no se podrá acumular y se perderá.

Se establece a los efectos de descontar estas 2.5 horas, un periodo de estancia mínima del trabajador/a en la empresa de 9 a 14 horas de lunes a viernes.

6.- Los trabajadores/as que hayan sido contratados con una jornada a tiempo parcial, tendrán proporcionalmente los mismos derechos y beneficios que el resto.

7.- A ningún empleado/a que no haya sido contratado para ello o que ya lo viniera haciendo, se le podrá obligar a trabajar en domingos, festivos o días libres. En tal caso, se abonarán como horas extraordinarias según marca la Ley, más lo estipulado en este convenio en caso de horario nocturno.

8.- Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrados los Centros de Trabajo.

9.- Reducción de jornada no retribuida para facilitar el periodo de adaptación escolar de menores de 5 años, se autorizará siempre que el servicio lo permita, con un máximo de dos semanas.

10.- Adaptación de jornada por conciliación, pudiendo regresar a la situación de origen a petición de la persona interesada en el momento en que lo solicite. Se autorizará siempre que el servicio lo permita.

CAPÍTULO III

PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 10º. Permisos y Licencias

Todos los trabajadores/as vinculados a este Convenio Colectivo, previo aviso, autorización y posterior justificación, si procede, podrán disfrutar de los siguientes permisos y licencias:

1. PERMISOS RETRIBUIDOS

- a) Cada trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 8 días laborables para cada uno de los años de vigencia del Convenio, no recuperables al año, por asuntos propios y sin necesidad

de justificación. Dichos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales, pudiéndose ser disfrutados de forma continuada o repartida en diversos períodos de tiempo. El empleado distribuirá dichos días a su conveniencia, con aprobación del responsable del servicio, según Resolución de 27 de abril de 1.995 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

De dichos días el trabajador/a podrá disfrutar 6 completos e infraccionables. Los restantes días si podrá fraccionarlos en horas laborales pudiendo repartirlas como considere oportuno.

Los criterios de la fijación del disfrute de los días se harán de forma rotativa, excepto en aquellos casos que haya acuerdo de todos los trabajadores/as de un mismo Área o Servicio que decidirán el procedimiento.

Además de los días anteriores, se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de libre disposición al cumplir el tercer cuatrienio, incrementándose en un día adicional por cada 2 cuatrienios cumplidos a partir del cuarto cuatrienio. Dichos días se distribuirán a conveniencia del empleado/a, previa autorización del responsable del servicio.

- b) Los días por matrimonio serán de 15 días naturales, pudiendo fraccionar dicho permiso.

Se equiparará al mismo las parejas de hecho debidamente registradas en el Ayuntamiento; dicha situación se deberá justificar documentalmente con un Certificado expedido oficialmente. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada cinco años.

El trabajador/a que disfrute de los días correspondientes, por su situación de pareja de hecho, no podrá volver a disfrutar dichos días en caso de matrimonio con la misma pareja.

- c) El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, tendrá una duración de veintidós días naturales ininterrumpidos, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor, a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Caso de elevarse el número de días, por la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se incrementarán los que excedan de esos 22.

Por parto múltiple, nacimiento por cesárea o intervención quirúrgica como consecuencia del nacimiento, no se incrementarán los días. Se computarán a partir de la jornada siguiente al hecho, salvo que el hecho se produzca durante la jornada laboral, en cuyo caso se computará ese día.

- d) Cinco días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de cónyuge, compañero/a y familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, tanto si el suceso se produce dentro o fuera de la localidad de Getafe. Se computarán a partir de la jornada siguiente al hecho, salvo que se produzca durante la jornada laboral, en cuyo caso se computará ese día.

Dos días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y de compañero/a cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días laborables cuando sea en fuera de la Comunidad de Madrid. Si el hecho se produce durante la jornada laboral, se computará esa jornada.

En cualquier caso de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con hospitalización, se deberán empezar a disfrutar los días correspondientes según el grado de parentesco de la persona hospitalizada, mientras el familiar está hospitalizado y a conveniencia del trabajador/a. En el caso de que al producirse el alta hospitalaria quedaran pendientes días, éstos deberán disfrutarse desde esa fecha y de forma continuada.

En el caso de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día en cualquier caso.

Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho sea fuera de la Comunidad de Madrid este permiso será de cuatro días.

En todos los casos se añade un día más si el hecho ocurre fuera de la Península.

A todos los efectos se establece la equiparación en derechos de los distintos tipos de unidades de convivencia: matrimonios, parejas de hecho, y familias monoparentales.

- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día para cada examen final o parcial liberatorio, hasta un máximo de 12 días al año, para la obtención de un título académico o profesional en Centros Oficiales, pudiendo elegir el trabajador/a entre el mismo día del examen o la víspera, y estando obligado a certificar documentalmente la asistencia al examen. Si el número de exámenes excediera de los días establecidos en este apartado, se le concederá al trabajador/a el tiempo necesario para asistir a los mismos.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de ausencia y su compensación económica.

A los efectos de este tipo de permiso exclusivamente se considerarán inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- Citación de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles y Militares.
- Renovación del Documento Oficial de Identidad y Pasaporte.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral.

El trabajador/a dispondrá del tiempo necesario para asistir a entrevistas con los profesores de sus hijos menores de 16 años, previa citación del profesor y posterior justificación. Con un máximo de dos veces en el curso escolar.

- h) Un día natural por boda de hijos, padres, nietos o hermanos, del trabajador/a o el cónyuge, compañero/a, y dos días si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- i) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada o empleado podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- j) La empleada tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación del parto, siempre que dichos cursillos coincidan con la jornada laboral.
- k) El empleado/a dispondrá de un permiso retribuido de 40 horas al año, que podrá ser utilizado en 2 conceptos:
 1. Asistencia a consulta médica del facultativo de medicina general o especialistas.
 2. Acompañamiento de sus padres, cónyuge o hijos menores de 14 años a consulta médica del facultativo de medicina general o especialista cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Habrá lugar a este permiso siempre que pueda mediar preaviso de 24 h del empleado/a a la Empresa, de la necesidad de ausentarse por esta causa.

A partir de este tope se podrá descontar el tiempo empleado de los días de libre disposición o bien del salario del trabajador/a.

En ambos supuestos el empleado/a deberá presentar a la Empresa, justificación de su ausencia, cuando se reincorpore al puesto de trabajo tras la consulta o acompañamiento.”

A aquellos trabajadores/as que tengan que desplazarse fuera de Getafe, se les concederá una hora antes y otra después sin descuento de haberes.

- l) En caso de adopción de menores se otorgará permiso retribuido para realizar los trámites administrativos correspondientes, con un máximo de 14 horas.
- m) Todos los derechos recogidos en el presente Convenio para las cuestiones de adopción se harán extensibles a la acogida del menor.
- n) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por un plazo máximo de un mes.
- ñ) Si fuera necesario el desplazamiento previo de los padres adoptivos al país de origen del adoptado o adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración.
- o) Por nacimiento de hijos o hijas prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integrales. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- p) Por razones de guarda legal, cuando el personal empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho la empleada o empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- q) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- r) Introducción de medidas de igualdad de oportunidades respecto a trabajadores/as inmigrantes que garanticen el ejercicio de sus derechos laborales en materia de cuidado y acompañamiento de familiares de primer grado. En este sentido, estas personas podrán unir el periodo vacacional, asuntos propios o días acumulados por exceso de jornada, en periodos generados, a los permisos vinculados a intervención quirúrgica o enfermedad grave de familiar de primer grado cuando esta circunstancia se dé fuera del territorio español.

2. LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL

En el caso de intervención quirúrgica grave o internamiento en Centros Sanitarios, de hijos/as, compañero/a o cónyuge sin perjuicio de lo reseñado en el artículo 10.1.d), los trabajadores/as tendrán derecho a permiso de hasta nueve días, con reducción del 50% de su salario entre los días sexto y noveno, ambos inclusive, contando a partir del inicio de la enfermedad en cuestión y mientras dure la gravedad.

Este derecho, que deberá ser justificado, sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges si ambos trabajan. El trabajador/a acreditará la veracidad de la situación por medio de justificante médico.

3. LICENCIAS SIN RETRIBUIR

- a) El trabajador/a que tenga a su cuidado directo a algún menor de diez años o persona enferma, incapacitada, disminuida física o psíquicamente, etc., tendrá derecho a una disminución de media jornada de trabajo, como máximo, con la correspondiente disminución de haberes, y previa justificación de no realizarse por el cónyuge o compañero/a.
- b) Las licencias por asuntos propios sin percepción de haberes, hasta un plazo máximo de seis meses, se considerarán siempre que el trabajador/a tenga una antigüedad de un año como mínimo, y que la ausencia de éste, no cause grave detrimento efectivo al servicio. En caso de que la licencia vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través de la Comisión Paritaria. Para las situaciones que necesiten un plazo superior, se estudiarán fórmulas alternativas que posibiliten la petición solicitada, viéndose en la Comisión Paritaria.

4. LICENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

El trabajador/a tendrá derecho a una licencia por maternidad de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas, siendo disfrutadas indistintamente por la mujer o el cónyuge o compañero. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, lo podrán disfrutar indistinta, simultánea o sucesivamente, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto por adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de 17 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de los períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 17 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre GISA S.A.M. E ISES S.A.M. y los trabajadores/as afectados en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las licencias por maternidad/paternidad tratarán de cubrirse inmediatamente.

Artículo 11º. Vacaciones

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho, por cada año natural completo de servicio activo, a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones retribuidas, o 22 días laborables anuales a elección del trabajador/a, o los días que proporcionalmente les correspondan. Dichas vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural, pudiéndose ampliar dicho período

hasta el 31 de enero del año siguiente. Los casos de excedencias y licencias por asuntos propios tendrán el mismo tratamiento.

Asimismo tendrán derecho a 1 día laborable adicional, unido al período vacacional, al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose 1 día laborable más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días laborables por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente de forma continuada, en los meses comprendidos entre Julio y Septiembre, ambos inclusive.

Como criterio general al menos 15 días naturales u 11 laborables de las vacaciones se disfrutarán en el período establecido anteriormente.

Cuando no puedan aplicarse los criterios señalados en este asunto, será necesario acuerdo previo entre la dirección de GISA S.A.M. E ISES S.A.M., los trabajadores/as afectados y la representación de los mismos.

En caso de disfrutar 15 días de vacaciones fuera del período establecido (julio, agosto y septiembre) por necesidades del servicio, se primará al trabajador/a con 2 días adicionales de descanso.

Los períodos de vacaciones anuales se disfrutarán, con carácter obligatorio, no pudiendo ser sustituidos por compensación económica alguna, excepto para aquellos trabajadores/as que tengan contrato de duración inferior a un año.

Cuando algún servicio cierre sus dependencias dentro del período vacacional establecido en el presente Convenio Colectivo, los trabajadores/as disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre.

Los criterios de la fijación de las vacaciones se harán de forma rotativa, excepto en aquellos casos que haya acuerdo de todos los trabajadores/as de un mismo Área o Servicio que decidirán el procedimiento.

Los calendarios de vacaciones de los trabajadores/as se publicarán en el propio Centro de trabajo, exponiéndose en los Tablones de Anuncios del mismo, en el plazo máximo de cuatro meses desde el comienzo de cada año.

Artículo 12º. Incapacidad Temporal en caso de vacaciones

Los trabajadores/as que en la fecha de inicio de sus vacaciones reglamentarias se encontrasen en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), comenzarán a disfrutar dicho período al día siguiente a su alta médica, si esta se produce dentro del año natural, pudiendo ampliar dicho plazo hasta el 31 de Enero del año siguiente.

A los trabajadores/as que una vez iniciado su período de vacaciones anuales produjeran una baja por I.T., les seguirán corriendo sus vacaciones hasta su finalización. Sólo y exclusivamente se interrumpirán en las situaciones de I.T. por intervenciones quirúrgicas o atención hospitalaria.

Cuando el período de vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, adopción o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o al disfrute del permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 13º. Excedencias**1. Excedencias voluntarias**

Cualquier trabajador/a fijo con una antigüedad mínima de un año de servicio podrá solicitar excedencia voluntaria, debiendo liquidar previamente los anticipos que tuviera, una vez acordada.

La petición de excedencia deberá ser informada al representante de los trabajadores/as en un plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de solicitud. En caso de que vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través de la Comisión Paritaria.

La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a diez años, pudiendo pedir la reincorporación en cualquier momento, produciéndose la misma cuando haya plaza vacante. Los trabajadores/as que estén en esta situación, no podrán concurrir promociones internas, traslados, etc., en dicho período.

Dos meses antes de terminar el plazo el trabajador/a deberá solicitar la reincorporación y tendrá derecho a ocupar la vacante o plaza de nueva creación que exista de su misma categoría. Si no hubiera, se le comunicará por escrito y ocupará la primera que se produzca.

El tiempo transcurrido en dicha situación no será retribuido.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado/a si han transcurrido 5 años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencias para cuidado de hijos

El personal empleado tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleadas o empleados generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, GISA S.A.M. E ISES S.A.M. podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma empresa y de similar retribución.

El personal empleado en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque GISA S.A.M. E ISES S.A.M., así como concurrir a concursos, concurso-oposición, concurso de traslado y promoción interna dentro de GISA S.A.M. E ISES S.A.M., computándose la antigüedad acumulada.

3. Excedencia forzosa

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia forzosa, tienen derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante la vigencia de la misma, siendo concedida en los siguientes casos:

- a) Por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por la designación o elección para un cargo sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- c) Por prestar servicios en una O.N.G. en programas de ayuda humanitaria debidamente justificada.
- d) Por prestación de servicios para la administración local siempre y cuando la misma se realice durante un plazo no superior a los 12 meses.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o responsabilidad.

A los trabajadores/as que se declaren en situación de excedencia forzosa, por ser elegidos Concejales del Ayuntamiento de Getafe se les reconocerá la antigüedad mientras permanezcan en dicha situación.

4.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido al personal empleado público cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

5.- Excedencia por razón de violencia de género

Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima por violencia de género.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

CAPÍTULO V

DERECHOS SOCIALES

Artículo 14.- Comisión de Área Social y Ayuda para familiares con discapacidad

A partir de la firma de este Convenio las siguientes funciones, pasaran a formar parte de la Comisión Paritaria:

- Elaboración de su propio reglamento.
- Participación y elaboración del baremo de concesión de ayudas.
- Concesión de Ayudas Sociales.
- Concesión de anticipos reintegrables.

GISA S.A.M. E ISES S.A.M. abonará al personal empleado con hijos o hijas, cónyuge o compañero o compañera con discapacidades físicas o psíquicas y sensoriales, reconocidas como tales por la Seguridad Social o el órgano oficial correspondiente, una ayuda de 180 € para el año 2011. Para el resto de años se incrementará el porcentaje que con carácter global establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de cada ejercicio, para las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Esta ayuda sólo podrá ser percibida por uno de los cónyuges o compañero/a, y siempre que se justifique que asisten a un centro especial de recuperación o a un centro de integración con apoyo que no tenga carácter gratuito.

Esta ayuda se percibirá sin perjuicio de las prestaciones que por la misma causa se reciban de la Seguridad Social y, o aplicación de la Ley de Dependencia.

Artículo 15º. Anticipos reintegrables y a cuenta del trabajo

Cualquier trabajador/a, sea cual fuere su régimen de contratación, tendrá derecho a recibir un anticipo reintegrable con una cuantía máxima de 2.800,00-€, a devolver en un periodo máximo de 24 meses, no pudiendo hacer uso de este derecho hasta pasado como mínimo 6 meses de haber liquidado el anterior anticipo. Para tal fin GISA S.A.M. E ISES S.A.M. destinará una cantidad mensual de 2.800€.

GISA S.A.M. E ISES S.A.M. y con la participación sindical, facilitara toda la información actualizada de todas las ofertas que pueden llegar a través de los Bancos y Cajas de Ahorro créditos personales e hipotecarios.

El trabajador/a y con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de su nómina.

Dichos anticipos serán abonados de la siguiente forma:

- El día 15 de cada mes, hasta un 50 % de la nómina mensual.

Dichas cantidades serán reintegradas por descuento en la nómina dentro del mismo mes.

La solicitud se realizará con al menos 5 días de antelación a la fecha de la percepción. Caso de ser festivos los días señalados, se abonarán el día anterior.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos de paga extra, en la cuantía máxima de lo que tengan devengado.

Artículo 16º. Asistencia Jurídica

GISA S.A.M. E ISES S.A.M., prestará la asistencia jurídica necesaria a los trabajadores/as en caso de conflicto externo derivado de la prestación de su servicio, obligándose a cubrir la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actividad de los mismos siendo subsidiario, salvo en el caso de manifiesta e inexcusable negligencia o conducta dolosa.

Los trabajadores/as que, utilizando un vehículo por necesidades del servicio, se vieran implicados en accidente que diera lugar a un proceso judicial, tendrán derecho a asistencia jurídica proporcionada por GISA S.A.M. E ISES S.A.M., quien será subsidiaria en las indemnizaciones fijadas en la sentencia.

En caso de retirada del permiso de conducción con motivo del servicio, se facilitará abono de transporte para desplazamientos relacionados con el mismo.

Artículo 17º. Seguro de Accidentes, Responsabilidad Civil y Seguro Vida e Incapacidad Absoluta y Permanente

Se contratará por GISA S.A.M. E ISES S.A.M. un Seguro de Accidentes y de Responsabilidad Civil durante la vigencia del Convenio Colectivo.

La indemnización por el Seguro de Vida e Incapacidad Absoluta y Permanente de los trabajadores/as, será para cada uno de los años, el siguiente:

Año 2011.....	24.000,00 €
Año 2012.....	25.000,00 €
Año 2013.....	25.000,00 €
Año 2014.....	26.000,00 €

Artículo 18º. Prestaciones Sociales. Ayuda a estudios y a la Natalidad

A) Prestaciones sociales:

El fondo que se establece para atender a las necesidades sociales justificadas de los empleados/as, cónyuges e hijos/as sin ingresos propios empadronado en el domicilio habitual, y cuyas prestaciones serán exclusivamente las siguientes:

- Gafas o cristales para gafas graduadas.
- Lentillas graduadas
- Aparatos Auditivos
- Tratamiento odontológico
- Tratamiento fisioterapéutico.
- Tratamiento médico y hospitalario. (No cubierto por la Seguridad Social)
- Tratamiento médico para minusválidos.
- Prótesis, Plantillas y botas ortopédicas (No cubiertas por la Seguridad Social).
- Tratamiento medico-dietético para celíacos, alergias o intolerancias alimenticias.

Dicha prestación social será abonada, el 100% de la factura, no pudiendo exceder la misma, en cualquiera de los casos, por unidad familiar las cantidades anuales siguientes:

Debido a que la empresa GISA S.A.M. E ISES S.A.M. en el año de entrada en vigencia de este convenio, 2011, no contempla partida presupuestaria para la prestación de dicho servicio social se establece para este año la cantidad de 400,00 € por trabajador/a.

Para los años siguientes a la vigencia del presente convenio, 2012, 2013 y 2014 se establecerá que las cantidades así como sus requisitos para la adjudicación de la prestación social serán los contemplados por el convenio Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Getafe, LYMA y Organismo Autónomo, Agencia Local de Empleo y Formación.

El plazo para la presentación de las solicitudes para dichas prestaciones será de dos meses a partir de la fecha de expedición de la factura que sirva de base para la reclamación de dicha prestación.

Para la tramitación de dicha prestación será requisito imprescindible el que la factura venga refrendada por un médico o especialista correspondiente.

Se establece una fórmula de antigüedad por la que sólo tendrán derecho a estas prestaciones los trabajadores/as con una antigüedad de seis meses.

B) Ayuda a la natalidad

Para los años 2011 a 2014, se establece una ayuda a la natalidad y adopción de 300 € por una sola vez, por cada hijo o hija.

C) Prestación por ayuda de estudios.

Se crea un fondo para ayuda a estudios reglados, debiendo establecerse un Reglamento para su reparto, siendo las cantidades para cada uno de los años las siguientes:

Año 2011.....	1.500 €
Año 2012.....	+ L.P.G.E
Año 2013.....	+ L.P.G.E
Año 2014.....	+ L.P.G.E

Artículo 19º. Prestaciones por enfermedad

GISA S.A.M. E ISES S.A.M. abonará al trabajador/a en situación I.T. a causa de enfermedad común, profesional o accidente común laboral, el 100 por 100 de sus percepciones laborales fijas y pagas extraordinarias, desde el mismo instante en que cause baja hasta el mes decimosegundo, inclusive.

En el caso de I.T. se arbitrarán las oportunas suplencias, a propuesta del jefe del servicio.

Se recuerda que cuando se produzca una contingencia por accidente de trabajo o I.T. por enfermedad común, el trabajador/a procurará comunicar telefónicamente su ausencia y la causa de ésta. Seguidamente presentará él, familia o persona en quien delegue, el correspondiente parte de baja, y entregará, si procede, los de confirmación, todas ellas nunca más tarde del tercer día del de su expedición por el facultativo u órgano oportuno.

Artículo 20º. Economato

La Comisión paritaria estudiará los posibles conciertos con un economato local, y siempre que no suponga ningún gasto para la empresa. Todos los trabajadores/as tendrán derecho a ser incluidos como beneficiarios en el economato con el que exista acuerdo.

Artículo 21º. Jubilación

Dentro de la política de fomento del empleo, la jubilación será preferentemente al cumplir el trabajador/a la edad de 65 años. GISA S.A.M. E ISES S.A.M. procurará cubrir las plazas que por esta razón quedaran vacantes.

Cuando un trabajador/a cumpla 65 años sin haber completado el período mínimo de carencia para tener derecho a una pensión de jubilación, podrá seguir trabajando hasta completar dicho período, sin superar los 70 años de edad en ningún caso.

Todos los trabajadores/as podrán acogerse al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (B.O.E. 20 de julio de 1985) para su jubilación, salvo aquellos trabajadores/as que no cumplan los requisitos mínimos para acceder al derecho de Jubilación.

Dicho Real Decreto en su artículo 1º dice textualmente “que la edad mínima de sesenta y cinco años, se rebaja a los sesenta y cuatro para los trabajadores/as cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores/as, en las condiciones previstas en el Real Decreto”.

Al llegar su jubilación, todo trabajador/a con una antigüedad igual o superior a 10 años tendrá derecho a una compensación económica en base al siguiente baremo:

ANTIGÜEDAD	2011	2012	2013	2014
De 10 a 15 años de antigüedad	5.286,26	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E
De 16 a 25 años de antigüedad	7.548,58	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E
De 26 años en adelante	8.304,01	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E

Se incrementarán 300,50 € por cada año que supere los 26 de servicio en el momento de jubilación.

Se establece un sistema de jubilación e incentivada, para aquellos trabajadores/as que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente deseen dar por finalizada su relación laboral, estableciendo el siguiente baremo de indemnizaciones:

EDAD	2011	2012	2013	2014
60 años	15.850,6	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E
61 años	13.762,62	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E
62 años	12.370,5	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E
63 años	10977,43	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E	+ L.P.G.E

GISA S.A.M. E ISES S.A.M. procurará cubrir las plazas queden vacantes por jubilación anticipada.

Las jubilaciones parciales podrán ser solicitadas por el trabajador/a siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos por el Real Decreto sobre Jubilaciones Parciales.

CAPÍTULO VI

SALUD LABORAL, FORMACION Y VESTUARIO

Artículo 22º. Prevención de riesgos laborales

En todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, al objeto de promover la seguridad y la salud de los trabajadores/as, serán de aplicación la Ley 30/1.995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, al no poder contar con un Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores/as establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en dicha Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Se crea una partida presupuestaria de 1.000 € para la prevención de riesgos laborales, que se verá incrementada en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio conforme a la I.P.C.

La comisión paritaria se encargara de realizar los reglamentos necesarios dandoles la publicidad que sea precisa.

Inclusión de protocolo de coordinación con empresas contratadas en materia de Prevención de riesgos laborales.

Reglamento de protocolo de actuación para acoso moral en el trabajo.

Reglamento sobre vestuario.

Reglamento Plan de Prevención de GISA S.A.M. E ISES S.A.M.

Se realizarán acciones formativas surgidas de las Evaluaciones Iniciales de riesgos ya realizadas en todos los servicios de GISA S.A.M. E ISES S.A.M.

Artículo 23º. Salud laboral

A.- Accidentes laborales

Todos los empleados/as de GISA S.A.M. E ISES S.A.M., serán informados por escrito del lugar o lugares a donde deban dirigirse en caso de accidente laboral, así como los requisitos que les pueden exigir para ser atendidos con carácter de urgencia.

B. Reconocimiento médico

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento en un plazo máximo de 30 días o cuando las pruebas complementarias estén desarrolladas, finalizadas o evaluadas. Dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo. A los trabajadores/as con trabajo continuado ante la pantalla de datos se les efectuará un reconocimiento oftalmológico específico en relación con su trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador/a justifique documentalmente que se encuentra sometido al oportuno informe médico adecuado o mediante negativa expresa del trabajador/a.

Se hará obligatorio el previo reconocimiento médico para los trabajadores/as de nuevo ingreso y después de una baja, enfermedad o accidente superior a 6 meses, así como en el caso de excedencia o permiso superior a un año.

La periodicidad de este reconocimiento podría disminuirse o aumentarse cuando a criterio facultativo se haga oportuno.

Artículo 24.- Vestuario

Cada centro de trabajo dispondrá de los medios necesarios para el aseo personal de cada empleador/a.

Los lugares destinados para guardar el material de limpieza de los edificios reunirán como mínimo las condiciones higiénicas y de seguridad imprescindibles para su uso.

Todas las dependencias contarán con servicios higiénicos (WC y lavabos) con agua corriente y caliente, garantizándose la limpieza de los mismos.

Se dotará a todos los servicios que sea preciso de la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de sus funciones, renovándose según desgaste, y entregándose a cambio la ropa deteriorada.

La periodicidad y el número de prendas de trabajo a entregar se negociarán con la representación de los empleados/as, siendo anexionados a este Convenio Colectivo los acuerdos alcanzados.

Artículo 25º. Formación

GISA S.A.M E ISES S.A.M. A través de la comisión paritaria será quien cuente con atribuciones y competencias en esta materia, según el reglamento que se acuerde.

a) La cuantía global para el personal serán las siguientes:

Año	2011	1.000, €
Año	2012	+ L.P.G.E.
Año	2013	+ L.P.G.E.
Año	2014	+ L.P.G.E.

Las partes firmantes negociarán un nuevo baremo para ayudas a la formación.

Formación básica en igualdad de género, e igualdad de condiciones para toda la plantilla.

Incluir en todos los cursos el tratamiento de la igualdad.

Adecuación del plan de formación a las competencias a desarrollar en el puesto de trabajo y formación para la promoción.

2.- Todos los trabajadores/as tendrán derecho a perfeccionarse profesionalmente, para ello se abordarán procesos en orden a la optimización de recursos humanos, habilitando con dicho fin fondos anuales suficientes para acometer planes generales y particulares de reciclaje profesional, actualización funcional básica y complementaria e innovación tecnológica.

3.- Para facilitar la formación y el reciclaje profesional GISA S.A.M. E ISES S.A.M. se compromete a adoptar las siguientes medidas:

- a) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional en Centros Oficiales, siendo aplicable el artículo 10 de este Convenio.
- b) Concesión de horas retribuidas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de los centros de la propia GISA S.A.M. E ISES S.A.M., y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional. Dichos cursos serán autorizados cuando la gestión del servicio y organización del trabajo lo permitan.
- c) Concesión de permisos no retribuidos hasta un máximo de 3 meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, relacionados con sus funciones y siempre que la gestión del servicio y organización del trabajo lo permitan.
- d) Los cursos de capacitación profesional o reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo, o implantación de nuevas tecnologías que determine GISA S.A.M. E ISES S.A.M. serán planificados por la Gerencia o departamento de Recursos Humanos, siendo informado previamente el representante de los trabajadores/as. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

Las calificaciones obtenidas en dichos cursos constarán en el expediente personal del trabajador/a para la promoción del mismo a categorías superiores, de acuerdo con la legislación vigente.

Comisión Paritaria en la Formación Continua

Elaborará, aprobará y realizará el seguimiento y valoración del Plan Anual de Formación Continua, basado en el estudio que deberá realizarse sobre las necesidades formativas de los empleados el cual se financiara a través la Fundación Tripartita.

En dicho Plan tendrán cabida acciones formativas dirigidas a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados/as que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios de la Empresa con la formación individual, la motivación del empleado y su promoción profesional.

Las calificaciones obtenidas tendrán el mismo tratamiento que en los apartados anteriores.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 26º. Traslados

En el caso de existir una vacante en cualquiera de los centros de trabajo de GISA S.A.M. E ISES S.A., podrán solicitar traslado cualquier trabajador/a fijo, que lleve al menos un año de servicio prestado contado desde la firma de contrato, hasta el último día de presentación de instancias, y que no se haya trasladado de forma voluntaria en los dos últimos años. Para poder ejercer este derecho tendrá que poseer la misma categoría profesional de la vacante.

La solicitud se tramitará por escrito, dirigida a la gerencia, que elaborará un baremo adaptado al perfil a cubrir en criterios de formación, competencias, turnos y horarios etc., y lo comunicará a los/as representantes de los trabajadores/as.

Todo cambio que se realice a requerimiento de la empresa deberá ser notificado y justificado al trabajador/a y comunicado previamente al representante de los trabajadores/as.

Artículo 27º. Promoción interna

Se acuerda diseñar en los próximos 6 meses desde la firma del convenio un modelo de promoción interna que tenga en cuenta las actuales categoría laborales de le empresa.

Artículo 28º. Selección de personal

La selección de personal se realizará a través de oferta genérica a la Oficina de Empleo de los SPE, mediante la presentación de la documentación correspondiente que se verá completada con un perfil profesional detallado en función del puesto a cubrir, de la duración del contrato y de las características del mismo. Se elaborarán unas bases y procedimiento para la contratación, de las que se dará cuenta a la representación sindical, con el tiempo necesario para presentar propuestas de modificación que serán estudiadas por las personas competentes a tal efecto.

Al inicio de los procesos de selección para cubrir y nuevo puesto de trabajo, se valorarán con carácter preferente candidaturas que faciliten la promoción interna y disminuyan la temporalidad existente en la relación laboral.

El órgano de selección se establecerá en las bases correspondientes.

Artículo 29º. Trabajos de superior categoría

Cuando exista la posibilidad de realizar trabajos de superior categoría, se abonará la diferencia salarial correspondiente al periodo que se considere.

Artículo 30º Condiciones de trabajo

Los trabajadores/as no podrán ser discriminados a efectos de trabajo, salario y funciones, por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, idiomas etc.

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 31º. Estructura del Salario

Los conceptos salariales previstos en el presente Convenio serán:

1. Salario base
2. Complementos
 - 2.1 Personales: Antigüedad
 - 2.2 De Puesto de trabajo: Nocturnidad, quebranto de moneda, fiestas nacionales y locales y Plus de Peligrosidad.

Los complementos del punto 2.2 son de índole funcional y sus percepciones dependen exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 32º. Retribuciones

Las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del Convenio serán las que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

Siempre que lo permita la legislación vigente se establecerá una cláusula de revisión salarial, de diciembre sobre diciembre, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, I.P.C. real de

cada año por todos los conceptos retributivos que contemple la L.P.G.E. de cada año y que hayan sido aplicados en los distintos conceptos retributivos de este Convenio, consolidando en tablas salariales.

Artículo 33º. Complemento de antigüedad

El Complemento Salarial de antigüedad de todos los trabajadores/as se realizará por cuatrienios. Se hará efectivo a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el cuatrienio tomando como referencia la fecha del primer contrato, aunque se le hubiere hecho fijo con posterioridad y siempre que exista continuidad en los mismos.

El valor de cada cuatrienio para el año 2011 será el expresado en la tabla siguiente y referida a 14 mensualidades. Para los años 2012, 2013 y 2014 dichas cantidades serán incrementadas con el IPC real de cada año.

	Cuatrienio
Grupo A	58,56 €
Grupo A2	46,75 €
Grupo B	42,00 €

- Se consideran del Grupo A: Directores de Área y Coordinadores.
- Se consideran del Grupo A2: Técnicos de Grado 4 y 5.
- Se consideran del Grupo B: Personal administrativo de Apoyo.

El valor de cada Grupo será multiplicado por el número de Cuatrienios que vaya cumpliendo el trabajador/a.

Artículo 34º.- Complemento de Quebranto de Moneda

Se establece un Complemento por "Quebranto de Moneda" para los empleados que de forma continuada tengan que recaudar o administrar fondos económicos de manera individual, ajustándose esta percepción a los siguientes criterios:

- Situación constante y diaria superior a 18.030,36-€/mes, se percibirá: 161,32 €/mes.
- Situación constante y diaria superior a 6006,06-€/mes e inferior a 18.030,36-€/mes, se percibirá: 78 €/mes.
- Situación constante y diaria superior a 601,01-€/mes e inferior a 6006,06 €/mes, se percibirá: 42,51-€/mes.

Estas cantidades serán para el año 2011 produciéndose una revisión anual para los años siguientes de vigencia del convenio 2012, 2013 y 2014 del I.P.C.

La percepción de este complemento en situación de contrato a tiempo parcial será el equivalente a su jornada laboral.

La percepción cesará en el momento que desaparezca la situación objeto del citado complemento.

Artículo 35º. Complemento de Nocturnidad

Se considera horario nocturno, el tiempo de trabajo será comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana y tendrá una retribución específica fija mensual de 233 € en jornada completa.

Artículo 36º. Complementos por Estatales, Autonómicas y Locales y Complementos por trabajo los días 24 y 31 de diciembre

El personal empleado que en su jornada laboral tenga que trabajar en día festivo (estatal, autonómico o local y los días 24 o 31 de diciembre) percibirán la cantidad de 90 € por día realizado para el año 2011.

- Para el año 2012.....95 €/día trabajado.
- Para el año 2013.....100 €/día trabajado.
- Para el año 2014.....105 €/día trabajado.

Artículo 37º. Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores/as afectados por el vigente Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

La cuantía de cada una será por todos los conceptos retributivos siguientes:

- Salario Base (mensual).
- Complementos (mensual).
- Antigüedad (mensual).

Se devengará con referencia a la situación y derechos del trabajador/a en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo por un sexto y cada día por un ciento ochentavo, del importe que en la fecha de su devengo hubiera correspondido.
- b) En caso de cese, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.

Artículo 39º. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

La valoración económica de la hora extraordinaria se obtendrá de aplicar los porcentajes al valor hora ordinaria, según la siguiente fórmula:

- Cuando se trate de una prolongación y ampliación de la jornada dentro de la actividad habitual por acumulación excepcional del trabajo 100% del valor de la hora.
- Cuando se trate de una actividad excepcional y puntual 175% valor de la hora.
- Hora extraordinaria nocturna o festiva 200% valor de la hora.
- Cuando se trate de jornada extraordinaria relacionada con viajes de trabajo el valor de la hora será del 100% (día por día).

Previo acuerdo, se podrá conceder la compensación equivalente en tiempo libre en lugar de realizar su abono.

Artículo 40º. Dietas

Cuando por razón del servicio el empleado/a haya de efectuar desplazamientos a localidad distinta de aquella donde presta servicio, el empleado/a justificara los gastos correspondientes a Alojamiento, manutención y otros que se ocasionen por la actividad propia del trabajo realizado.

Artículo 41º. Kilometraje

Todos los trabajadores/as que en el desarrollo de su trabajo efectúen desplazamientos con su propio vehículo, percibirán por el concepto de kilometraje la cantidad de 0,30.-€ por kilómetro para el año 2011, incrementándose en el IPC correspondiente en cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio, sin superar en ningún caso lo publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 42º. Abono de la nómina

Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante Nómina que reflejará con absoluta claridad todos los conceptos retributivos. Asimismo reflejará los conceptos por los cuales se produzcan descuentos (retrasos, ausencia al trabajo, etc.).

GISA S.A.M. E ISES S.A.M. hará efectivo el importe de la Nómina antes de final de cada mes mediante transferencia bancaria a la entidad financiera que designe el trabajador/a.

En los casos en que resulte imposible el cobro por transferencia, debidamente acreditados, se entregará al trabajador/a un cheque nominativo.

El modelo de nómina será el que figura en el Anexo I.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 43º. Faltas y sanciones**

Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as cometidas con ocasión o consecuencia del trabajo, podrán ser leves o muy graves.

Dichas faltas siempre se juzgarán con carácter correctivo y no represivo.

a) Serán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista justificación.
2. La no comunicación en el mismo día de la falta al trabajo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada hasta 2 días en un plazo de treinta días.
4. En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido del que no se derive un perjuicio grave para las cosas o las personas.
5. No remitir en el plazo de tres días la baja por enfermedad o accidente, o no cursar los sucesivos partes de confirmación de la baja, salvo error administrativo.
6. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
7. El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios así como de la ropa de trabajo.

b) Serán faltas graves:

1. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días en un plazo de 30 días.

2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de 4 a 7 días en un plazo de 30 días.
3. El incumplimiento deliberado de las instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
4. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
5. El incumplimiento o abandono de las normas de Seguridad y Salud establecidas en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del propio trabajador/a o de otros trabajadores/as o terceros.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentación del servicio.
8. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.
9. La reincidencia de tres faltas leves.
10. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo. En este caso, y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador/a que realice el hecho como al suplantado.
11. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta muy grave, cuando el trabajador/a declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajo realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en GISA S.A.M. E ISES S.A.M.
14. El abuso de autoridad o arbitrariedad en el ejercicio de cualquier relación jerárquica sobre el trabajador/a de inferior categoría

c) Serán faltas muy graves:

1. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante siete días o más en un plazo de 30 días.
2. Las faltas reiteradas de asistencia al trabajo no justificadas durante más de tres días en un plazo de 30 días.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
4. La reincidencia en faltas graves en el período de un año.
5. El hurto de bienes de los demás trabajadores/as y de GISA S.A.M. E ISES S.A.M.
6. El acoso sexual o de cualquier otro tipo a cualquier trabajador/a.
7. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
8. El entorpecimiento de la acción sindical.
9. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
10. Acoso o expresiones de violencia verbal o físicas que signifiquen una clara pérdida de respeto a los superiores, compañeros/as o inferiores.

11. El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión.
12. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respectó de las faltas graves o muy graves cometidas por los subordinados o viceversa.
13. La utilización de las nuevas tecnologías en materia de grabación y reproducción, tanto de imagen como de sonido y la posterior utilización, con el fin de humillar o vejar a otra persona.
14. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
15. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
16. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Empresa o a los ciudadanos.
17. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
18. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
19. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
20. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
21. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
22. La prevalencia de la condición de empleado de GISA S.A.M. E ISES S.A.M. para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
23. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
24. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
25. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
26. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
27. El acoso laboral.
28. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por el convenio colectivo.

SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- En todo caso descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad injustificada.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
 - Suspensión del derecho a concurrir a concursos de acceso para promoción interna en un período de hasta un año.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
 - Separación definitiva del servicio o despido.

En caso de despido improcedente dictaminado por Sentencia de los Juzgados de lo Social, por sanción de falta muy grave, será el trabajador/a el que opte por la readmisión o la indemnización.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El procedimiento sancionador será el establecido en por los artículos 98 del EBEP y en su defecto el fijado por el Estatuto de los Trabajadores.

Se informará a los implicados en expedientes disciplinarios del derecho de ser asistido en todas las fases de tramitación del expediente por un representante sindical.

Artículo 44º. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que GISA S.A.M. E ISES S.A.M. tuvo conocimiento de su condición, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

Pasados seis meses después de aplicada una sanción leve, dos años después de una grave y cuatro años después de una muy grave, la cumplida no repercutirá en la nueva.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 45º. Representantes de los Trabajadores/as

Los Representantes de los Trabajadores/as son el órgano representativo de los trabajadores/as para la defensa de sus intereses generales y específicos, y tienen competencia y capacidad para negociar con GISA S.A.M. E ISES S.A.M. y vigilar la aplicación de los acuerdos que con él se suscriban. Asimismo, representarán a los jubilados y pensionistas en aquellas cuestiones que les afecten directamente.

Los Representantes de los Trabajadores/as tendrán los derechos siguientes:

1. GISA S.A.M. E ISES S.A.M. pondrá a su disposición el material de oficina necesario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar, etc.
2. Tendrán derecho a la utilización de las máquinas fotocopadoras y multicopistas para su uso interno en materia laboral relacionada con los trabajadores/as ajustándose en su utilización a la normativa establecida, pudiendo realizar hasta un máximo de 100 fotocopias mensuales.
3. Se facilitará a los Representantes de los Trabajadores/as, tablones de anuncios para colocar cuantos avisos y comunicados tengan que efectuar y consideren conveniente. Dichos tablones tendrán un letrero indicando su uso sindical.

4. Los Representantes de los Trabajadores/as tendrán las horas sindicales que les correspondan según la normativa vigente, y dichas horas no computarán cuando se trate de reuniones con la empresa. Dichas horas se acumularán en una bolsa y los sindicatos las distribuirán según su criterio, comunicándolo previamente al Departamento de Recursos Humanos, y nunca se podrán acumular una cuantía superior a las generadas en 2 meses.
5. Los Representantes de los Trabajadores/as y Delegados Sindicales que sean elegidos como Delegados a Congresos Sindicales, Comarcales o de superior ámbito, tendrán derecho a permiso retribuido para acudir a los mismos sin merma de sus horas sindicales.
6. Los Representantes de los Trabajadores/as deben ser informados de las siguientes materias:
 - 6.1 De todos los modelos de contratos de trabajo de carácter individual o por colectivos.
 - 6.2 De la rescisión o prórroga de cualquier contrato laboral, así como de cualquier tipo de jubilación, vacante o creación de nueva plaza.
 - 6.3 De todas aquellas informaciones establecidas por derecho según la Legislación vigente.
 - 6.4 De todas las Bases de las Convocatorias para Promoción Interna con anterioridad a las mismas.
 - 6.5 De todas las cuestiones que afecten a los empleados y vayan a tratarse en el Consejo de Administración se les dará información a través de la Comisión Paritaria. A este efecto se les entregará la documentación correspondiente a la resolución tomada respecto a las cuestiones que afecten a los empleados.

Los Representantes de los Trabajadores/as o, en su caso, los Delegados Sindicales, emitirán informe a la mayor brevedad posible a partir de ser requeridos en toda clase de expedientes que afecten a los trabajadores/as o representantes sindicales.

Podrán hacer propuestas a GISA S.A.M. E ISES S.A.M. sobre materias relativas a obras sociales y seguridad social, así como sobre todas aquellas que consideren oportunas, tales como condiciones de Seguridad y Salud Laboral en todos los servicios en el desarrollo del trabajo.

Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento les confiere, y deberán participar con carácter previo en la toma de acuerdos por parte de GISA S.A.M. E ISES S.A.M. en los casos de modificación de horarios y turnos, así como en la reestructuración de la plantilla.

En el caso de llevarse a efecto huelga, los representantes de los trabajadores/as y el Comité de huelga que se designe para la misma, negociarán con GISA S.A.M. E ISES S.A.M. la designación de servicios mínimos.

Artículo 46º. Asambleas

Los Representantes de los Trabajadores/as podrán convocar Asambleas de carácter general, responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.

La Gerencia autorizará las Asambleas en el centro de trabajo y dentro de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Solicitarlas con una antelación de 48 horas.
- b) Remitir el Orden del Día.
- c) Señalar hora y lugar de celebración.
- d) Firma y datos del solicitante.

Se autorizarán asambleas en horario de trabajo, máximo de dos horas por asamblea, hasta un límite de diez horas anuales, siempre que se cumplan los requisitos mencionados anteriormente. En los servicios en que se consideren necesario se dejarán retenes. Las Asambleas se realizarán preferentemente al final de la jornada.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula Adicional I

El presente Convenio Colectivo se beneficiará, si así lo acuerdan en Asamblea los trabajadores/as, de las interpretaciones y mejoras que se puedan dar del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Getafe, LYMA y Organismo Autónomo, Agencia Local de Empleo y Formación.

Cláusula Adicional II

En el caso de que GISA S.A.M. E ISES S.A.M. llevase a cabo una regulación de empleo y fueran declarados despidos improcedentes, dictaminados por Sentencia de los Juzgados de lo Social, será el trabajador/a el que opte por la readmisión o la indemnización.

Cláusula Adicional III

El catálogo de puestos de trabajo, una vez discutido y acordado con la representación de los trabajadores/as de GISA S.A.M. E ISES S.A.M., se anexionará al presente Convenio Colectivo permaneciendo vigente las actuales.

Cláusula Adicional IV

Se estudiará establecer un plan de pensiones si en el año 2012 se dan los siguientes parámetros:

- P.I.B. de 1,5 % o más.
- I.P.C. de 3 % o menos.

En caso de producirse, tendrá aplicación con efectos en el año 2013.

ANEXO I

Empresa: GETAFE INICIATIVAS S.A. Domicilio: PADRE BLANCO 2 C.I.F.: A79174041 Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: 28043921374		Trabajador: N.I.F.: _____ Número Libro de Matrícula: _____ Número de afiliación a la Seguridad Social: 000000000000 Categoría o grupo profesional: _____ Grupo de cotización: 00 Fecha de antigüedad: / /	
Periodo de liquidación: del 1 de Abril al 30 de Abril de 2011 Total de días [30]			
I. DEVENGOS		TOTALES	
1. Percepciones salariales:		2. Percepciones no salariales:	
Salario base	1,00	Indemnizaciones o suplidos	_____
Horas extraordinarias	_____	Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	_____
Gratificaciones extraordinarias	_____	Indemnizaciones por traslado, suspensiones o despidos	_____
Salario en especie	_____	Otras percepciones no salariales	_____
Complementos salariales:	_____		_____
ANTIGÜEDAD	1,00		_____
Quebranto Moneda	1,00		_____
Nocturnos	1,00		_____
Complem. Destino	1,00		_____
ASISTENCIA	1,00		_____
_____	_____		_____
_____	_____		_____
_____	_____		_____
		A. TOTAL DEVENGADO.....	6,00
II. DEDUCCIONES			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y		2. Impuesto sobre la renta	
Conceptos de recaudación conjunta:		de las personas físicas	
Contingencias comunes	%		6,00
Desempleo	6,33 1,55 % 0,10	3. Anticipos	_____
Formación profesional	6,33 %	4. Valor de los productos recibidos en especie	_____
Horas extraordinarias:	_____	5. Otras deducciones	_____
Fuerza mayor o estructurales	%		_____
No estructurales	%		_____
TOTAL APORTACIONES.....	0,10		_____
		B. TOTAL A DEDUCIR.....	0,10
		LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B).....	5,90
Firma y sello de la Empresa		GETAFE, 30 de Abril	de 2011
		RECIBÍ	
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.			
1. Base de cotización por contingencias comunes:		2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.)	
Remuneración mensual	_____	y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial)	
Prorrata pagas extraordinarias	_____	3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	
		4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.	
			6,00
		TOTAL.....	

ANEXO II

RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO GISA E ISES

CATEGORÍA PROFESIONAL	N.º PERSONAS	SALARIO BRUTO ANUAL
DIRECTOR/A DE ÁREA	5	63.469,28
COORDINADOR/A CENTRO DE EMPRESAS	1	58.053,24
TÉCNICO/A GRADO 4	1	38.590,02
TÉCNICO/A GRADO 5	12	33.400,92
ADMINISTRATIVO/A	1	27.633,90
SECRETARIO/A ÁREA	1	22.594,46
SECRETARIO/A ÁREA	1	24.327,38
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	1	23.587,20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	21.621,74
TÉCNICO/A GRADO 5 RESPONSABLE	1	36.515,22
ORDENANZA	1	19.801,88
TRABAJADOR/A SOCIAL RESPONSABLE	1	36.961,54
TÉCNICO/A COMERCIAL	1	31.106,32
TAQUILLERO/A	4	19.098,66
TAQUILLERO/A (TRABAJANDO AL 72,5)	1	13.691,30

(03/28.801/11)